

2019 年度 社会福祉法人松花苑 事業報告

法人全体の総括

2016 年 4 月に「社会福祉法等の一部を改正する法律」の一部の施行に合わせ、当法人では総務部を創設し、社会福祉法人制度の改革に合わせた動きをとってきました。また、2017 年度には2018年度から2022年度までの中長期計画を策定し事業を進めることとしました。

2018 年度には、それぞれの拠点において新しく中村施設長（かしのき拠点）、小林施設長（みずのき拠点）、和田部長（地域支援）が就任し、さらに今年度当初には、鉦総務部長が就任しました。

そして、6 月には 2005 年から 14 年間理事長を務めていただいた西藤前理事長が勇退され、新理事長として矢野が就任し、法人の組織体制が大きく変わりました。

近年の法人を取り巻く環境は、少子高齢化、ライフスタイルの変化、経済状況などから全業種で人材不足が深刻となり、福祉業界においても人材確保が課題となってきました。さらに相次ぐ自然災害など、不安定で厳しい状況が続くなかでの 2019 年度でした。

さらに、今年 1 月に入り、新型コロナウイルス感染症（C O V I D-19）の拡大で、世界中そして日本中がその対応に迫られています。今後この影響は数年続くものと予想され、世の中の動きも大きく変わることが予想されます。そして、当法人においても、様々な影響が出つつありますし、今後もその対応をしていくこととなります。

2019 年度においても、当法人の理念に沿って各事業に取り組み、安定的な事業の継続を第一として、各部門の一層の連携強化をはかる努力をしてきました。

そして、中長期計画における重点課題、①サービスの質の向上 ②生活空間、活動空間の整備 ③人材の確保に向けた取組の強化 ④人材の定着・育成に向けた取組の強化 ⑤地域貢献活動の推進 ⑥内部管理体制の整備と構築 を法人の事業方針として実施しました。しかしながら、大きな資金計画を伴う事業については、利用者の著しい変化と厳しい財政状況の中で、具体的な計画が進まない一年でした。

以下、2019 年度の各事業について、その概要を報告します。

（理事長 矢野隆弘）

2019 年度 総務部 事業報告

引きつづき総務部の位置づけや役割の明確化をはかりながら、各拠点の特性を尊重しながら、法人として統一性のある対応を目指した。年度途中での理事長交代があったため、日常業務での決裁の流れや必要な報告手順等を再構築することを意識して業務にあたった。

事業の重点項目について

1. 法人運営

(1) 信頼される法人運営

理事会・評議員会の適正な運営、および電子開示システム・情報開示システムの運用や法人ホームページによる情報公開等、法令に基づいた透明性のある法人運営に努めてきた。

(2) 規程類の整備

パートタイム・有期雇用労働法が 2020 年 4 月より施行されるのに先立ち、正職員と有期契約職員との不合理な待遇差の有無について検討を始め、まずは福利厚生面について就業規則の改正を行った。

また、公印管理規程を制定し、公印の保管や使用について管理責任者の明確化を図った。

(3) リスク管理

京都府の補助金を活用し、非常用電源や非常食の整備をはかるとともに、一昨年の台風被害を踏まえ、危険個所の改修を実施した。

年度末より新型コロナウイルスの感染が全国的に広がったのを受けて、各拠点連携しながら、対応策と BCP 作成のために動き出している。

(4) 中長期計画の見直し

2020 年度については、グループホーム楽庵の改修工事の完成、はばたきの家のスプリンクラー設備の整備を実施したが、次年度以降の課題を残している。日本全体が新型コロナウイルスの感染防止のため苦境に立たされており、先行き不透明ではあるが、法人として優先順位を検討し、職員体制の整備や資金計画を引き続き進めていきたい。

2. 人事・労務

(1) 人材確保と人材育成

採用活動については、法人ホームページ、就活サイト、各種就職フェアへの参加の三本立てにより施設見学につなげ、魅力発信をして応募者を募る方法で 1 年間実施してきた。その結果、専門学校からの実習生および先生の紹介 3 名、ホームページ経由の転職・中途採用 2 名、職員等の勧めによる中途採用 2 名、紹介会社経由 1

名の計 8 名を正規職員として採用した。うち 7 名は亀岡在住者であり、地元重視の大切さを実感した 1 年であった。一方で、実績の出なかった就活サイトのより有効な活用を検討していく必要がある。

(2) 給与関連事務の確実な遂行

各人毎に勤務時間等が異なるため煩雑になっている給与計算について、集計・チェック業務を分担することにより、正確な事務に努めてきた。

新たに創設された特定処遇改善加算を原資とした給与改善については、定められた配分ルールに基づき、特定一時金の支給により実施した。

(3) 働きやすい職場環境づくり

法律により定められた有給休暇の取得義務日数を各人ごとにチェックし、全職員クリアすることで、有給休暇の取得率アップにつながった。

法人として新たな産業医と契約し、職員の健康管理やストレスチェック後の相談体制を強化するとともに、新たに 1 名が衛生管理者の資格を取得し、衛生委員会の開催など労働安全衛生のための体制を整えた。

労災事案については、前年度 10 件から 12 件（うち休業を伴うもの 1 件）と増加した。うち 7 件はみずのきの同一利用者の対応中に発生したものであったが、その後の支援体制の検討により、現在は落ち着いている。

3. 財務・会計

(1) 確実な会計処理と収支の分析

京都税理士法人の指導を受けながら、正確な経理処理に努めてきた。

(2) 予算管理の徹底

月次のデータをもとに毎月の総務ミーティングで予算執行状況、前年対比等を分析し、運営会議等で各拠点管理職と課題を共有した。

(2) 適切な契約事務の執行

定款細則や経理規程等に基づき、適正な決裁手順により契約事務を行うよう、意識して努めてきた。

4. 制度対応

(1) 確実な請求事務

各拠点間で協力し合い、適正な請求事務をすることができた。事後に気が付いたことは過誤申し立てをするなど、コンプライアンスの徹底に努めた。また、各種加算の検討など、総務でできる増収のための提案を積極的に進めることができた。

(2) 行政への諸手続き

複雑な制度の理解を深めながら、複数の職員が書類作成をできるようにレベルア

ップを図ってきた。期限内の提出や不明点の問い合わせなど、行政との信頼関係を築くよう努めてきた。

5. 拠点事務

(1) 窓口業務と利用者支援のサポート

各拠点の施設長・部長と協力しながら、法人の窓口として丁寧な対応を心掛けてきた。全職員がコスト意識を持てるよう必要な発信を行ったり、主として金銭管理面や諸手続きなどの間接業務を通じて、支援部門のサポートを行ってきた。

実施計画に対する評価

部 門	項 目	実 施 内 容	評価
	基本方針	・拠点ごとという縦のマネジメントに加え、法人総務部としての横のマネジメントを機能させるために、各々の能力や個性を生かした役割分担を再構築 ・施設長・部長との協力体制の確立	B
法人運営	信頼される法人運営	・理事会・評議員会の適正な運営を通じ、法人の適正な意思決定システムに基づいた運営体制を確立する ・電子開示システム・情報公開システムへの確実な登録や、ホームページ等を活用した情報公開により、社会福祉法人としての信頼性を高める ・地域における公益的な取り組みの検討と実施、見える化をはかる ・第三者評価の定期的な受診	A
	規程類の整備	・職務分掌を整理し、管理運営のための諸規程を整備 ・就業規則、給与規則等の必要な見直しと整備	B
	リスク管理	・火災・自然災害・侵入者等に対する防災・防犯意識を高め、BCPをはじめとした各種対策計画等の整備を進める ・個人情報関連規程に基づき、利用者・職員情報等の適切な管理を行う	B
	中長期計画の見直し	・2017年度に策定した中長期計画に基づき、外部・内部環境の変化等を考慮しながらその進捗状況を確認・分析し、必要な見直しを行い、具体的な資金計画の作成にとりかかる	C
人事・労務	人材確保と人材育成	・年間採用活動計画の作成と実施 ・若手職員を入れた採用チームの結成とそのバックアップ ・キャリアアップ・人材育成計画のバージョンアップと、それに基づいた研修の実施 ・人事管理ソフトの有効活用により職員情報のペーパーレス化をはかり、人材育成のために活用 ・人材育成認証基準の維持と、上位認証取得への検討	B
	給与関連事務の確実な遂行	・諸規則に基づいた確実な労務管理の実施 ・給与計算事務、社会保険関連事務のレベルアップをはかる ・処遇改善加算を原資とした給与改善の実施	A

部 門	項 目	実 施 内 容	評価
	働きやすい職場環境づくり	・有給休暇の取得率アップなどの取り組みと、働き方改革関連法の情報収集と適切な対応 ・育児・介護世代が仕事を続けられるよう、世代間で協力し合える仕組みと雰囲気づくり ・労働安全衛生への意識を高め、衛生委員会等の開催を通して労災事故を減らすための取り組みを実施 ・ストレスチェックの実施と分析結果の有効活用により職場環境の改善につなげるとともに、相談体制を整備する	B
財務・会計	確実な会計処理と収支の分析	・社会福祉法人会計基準や経理規程を遵守した適正な会計処理を遂行 ・毎月の試算表作成をもとに収支状況の分析をし、定員の充足率や利用率の動向を各部門と共有し、収入増と経費の削減をはかり、法人全体の収支の適正化に努める	A
	予算管理の徹底	・予算管理を徹底し、中長期計画実現に向けての資金造成をはかる ・施設や設備の老朽化に備え、優先順位を検討し計画的な修繕を行う	B
	適切な契約事務の執行	・各種契約事務の適切な執行 ・保険・委託契約等の点検と必要な見直し	A
制度対応	確実な請求事務	・確実な請求事務の実施により収入を確保し、事業の安定的な継続をはかる ・報酬算定構造への理解を深め、支援部門と連携しながら各種加算の算定等により増収をはかる	A
	行政への諸手続き	・関係法令に基づいた指定更新・体制届・変更届等の諸手続きを遅滞なく行い、行政担当者との信頼関係を大切にする ・各事業の運営規程、利用契約書類関連の改訂等を確実に実行	A
拠点事務	窓口業務と利用者支援のサポート	・法人や事業所の窓口として、気持ちのよい来客対応や電話対応を心がける ・利用者のよりよい生活のため、支援者の一員として各拠点での事務的な支援を行う ・利用者預り金の確実な管理に加え、支援部門での利用者の金銭管理において、預り金管理規程に基づき確実に行えるようにサポートする	A

(総務部長 鉦 克志)

2019 年度 みずのき拠点 事業報告

(みずのき・マイライフ松花苑イースト)

総 括

重度高齢化のため、食事や特別入浴などの介助を要する利用者が増えたことにより、日中の介助の度合いが増した。また、行動障害などの障害特性に配慮した個別対応に重点的に取り組むことで、職員配置の調整に苦慮した。次年度から夜間の支援体制の充実を図ることと、職員の拘束時間の軽減のため新たに3ホームに夜勤者を導入することで、さらに厳しい職員体制になることが予想される。利用者の重度高齢化に対応していくための体制づくりと、職員の労働環境の整備という両面からの課題に対応していくことが、より一層求められる。

今年度、最も向き合わなければいけなかった問題として、給食委託業者との契約が解消したことが挙げられる。委託業者の人手不足が原因であったが、食事提供という絶対に欠くことができないサービスが提供出来なくなる事態になりかけ、当然のことが当然ではなくなることを実感した。給食に限らず施設と関係する外部機関との適切な関係づくりを再構築するとともに、社会情勢の変化に迅速かつ柔軟に対処していくための組織づくりを進めていきたい。



野点イベント

事業の重点項目

1. 人権意識を高める

10月19日に実施した全職員対象の虐待防止研修では、「グレーゾーン」についてグループで討議した。経験の浅い職員も含め多様な意見が出て、日常の支援では流されてしまう職員の言動を振り返ることができた。外部の人権研修については、多様なテーマの研修に職員を派遣しているが、それをフィードバックする機会ができていなかった。

2. 行動障害のある人への支援に特化していく体制づくり

行動障害のある女性利用者が、女性職員を噛んでしまうことが続けて発生し、支援方法の見直しが必要になった。女性職員が他害を受けないことを最優先し、男性職員で特別対応チームをつくり、再アセスメントと信頼関係の構築を行い、その後は落ち着きを取り戻している。次年度も同様の対応を継続し、女性職員で支援が再開できるように取り組んでいく。特別対応チームは、他の対応困難な利用者への支援に入ることで、施設全体の行動障害対応のレベルアップを図り、そして地域の対応困難なケースにも取り組んでいく基盤づくりをしていきたい。

3. 多様な障害特性に合わせた支援

重度高齢化の支援として、転倒による怪我を防ぐため見守りの徹底と ADL の低下を防ぐための運動の確保が必要になっている。鎌田整形外科との契約により理学療法士の派遣をお願いし、利用者へのリハビリを通して生活におけるリハビリの関心を高め、日常的にリハビリが取り組むことができるようになった。

自閉症・行動障害のある人への支援としては、担当職員以外への障害特性の理解が広がらず、支援員間で混乱が生じ支援の停滞を招いていた。施設内研修で「エピソード記述」について取り上げ、水仙福社会の加藤講師にコメンテーターをしていただき、支援職員全体で議論したことにより、障害特性の捉え方について視点が広がった。

4. 健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる

昨年度の台風 21 号で高木の倒壊があり、人命への危険、建物の損壊、電線の断線など危険要素が明らかになった。今年度は亀岡木材との境に立つ杉を倒木の危険がない高さまで伐採し、今後 2 年かけて施設敷地内の高木を伐採していく。また、職員駐車場を施設敷地外に整備することにより、施設敷地内のスペースにゆとりが生まれ、今後の環境整備に繋げていくことができた。

けやき棟の改修工事については、利用者の身体機能の低下が著しく、将来構想の中で検討する必要が生じたため、今年度の改修は見送ることとした。

5. 人材育成と定着

拘束時間の長い宿直勤務の負担が増大し、夜間の利用者の状態に合わせて勤務時間の調整や時間外手当で対応してきたが、根本的な見直しが必要になった。次年度に全てのホームで夜勤が導入できることになったので、職員のコンディションが維持できる状態で利用者対応を行う。

今年度公休日が増えたことで、職員のライフワークバランスの向上には近づけたが、職員の出勤数の減少によって、利用者の日中活動に影響が出たことは否めない。ホームによって有給の取得しやすさのバラツキが出ており、全体でのバランスをとっていく必要が出ている。

6. リスクマネジメント対策

計画的に避難訓練の実施ができなかった。グループホームでは、継続的な避難訓練もできず課題が残った。設備面では、はばたきの家にスプリンクラーが設置されたので、3 ホームとも火災への備えは向上した。

個人情報の管理については、十分な対策が出来ないままであり、次年度に取り組んでいきたい。



ふれあい絵画

■施設入所支援

あたご

- ・理学療法士の助言のもと、生活の中にリハビリを取り入れ身体機能の向上につながって

いる。利用者の状態は日々変化しており、体調の変化に早期に気づく観察力を養っていくことが求められている。

- ・安全に移乗してもらうために、特浴室で走行式リフトを導入した。補装具の専門員を招いてポジショニングの講習を受講した。

かめやま

- ・理学療法士の助言のもと、利用者の意思を尊重してリハビリに取り組んだ。リハビリの対象となる利用者は増えており、生活の中にリハビリを根付かせていきたい。
- ・利用者の体調の変化に早期に気づくことで、重症になる前に対処できることが増えた。しかし、利用者からの意思を十分に汲み取って支援に繋げていくことは十分ではなかった。

けやき

- ・転倒リスクのある利用者が行動する際は必ず付き添い、夜間もセンサーマットを設置し転倒防止に努めた。また、利用者の体調の変化に早期に気づくために、毎朝のバイタルチェックの徹底と、整容時における利用者の変化に気付けるように意識して取り組んだ。
- ・他利用者の声に反応して物投げや他害に及んだり、怒りのコントロールができずに他害に及ぶ利用者が居て、環境整備や本人の理解しやすい関わり方を行うことで、他害行為は減りつつある。

かえで

- ・中庭で栽培した野菜で調理をする取り組みが定着し、利用者の楽しみになっている。秋には芋ほりをして焚火で焼き芋をした。また、今年度は陶芸も行い、利用者の特性に合わせた技法で作品づくりをした。
- ・個別対応を重視することにより、対応ができる職員とできない職員の格差が生じてきている。利用者への向き合い方を見直していきたい。

さつき

- ・「相手の思いを考え、受け止めることを第一にし、それを尊重した上で支援者の思いを伝え、働きかける」とう支援の姿勢を担当職員間で共有してきた。次第に利用者が落ち着いて生活できるようになっている。
- ・利用者が好きなキャラクターやテレビ番組の写真、旅行で買った土産物などを居室に飾り、個性の表れるような居室の空間づくりを行い、環境整備を心掛けた。

■生活介護（通所）支援

すずらん

- ・鶏舎作業、内職作業、マンション清掃、農園芸活動など、一年を通して実施できた。
- ・全利用者が体調を崩すことなく作業に参加できた。今後も外での活動後の手洗いの励行や作業場の消毒を徹底していきたい。

みのり

- ・80歳代の利用者が亡くなり、悲しい気持ちに包まれた時期もあったが、たくさんの思い出を残してくれた人であった。
- ・高齢の利用者が多く在籍しているので、医務と連携して健康管理を行った。今後も心身の変化に早期に気づく観察力を養っていききたい。



粘土造型

■グループホーム

- ・はばたきの家がスプリンクラー・バリアフリー改修工事で約1ヶ月閉鎖することになった。その間、利用者はみずのきや並河ホーム、楽庵でショートステイなどで一時的な生活を送ったが、特に問題なく過ごせた。工事後は、新しい設備で快適になったと利用者は喜んでいる。
- ・はばたきの家とおばやしホームにかいに若い利用者を迎え、ホームの雰囲気が大きく変わった。若い利用者の新しい生活スタイルが混在することで、世話人の関わり方にも柔軟な変化が見られている。
- ・みずのきで全職員対象の虐待防止研修を実施したが、世話人の研修参加が少なかった。勤務体制上で参加が難しかった面もあるが、研修の意義を理解してもらう働きかけを行い、次年度は全世話人が参加できるようにしたい。

■共通部門

医務

- ・入院が必要になった利用者の療養のため、医療機関との調整を行い、安心して療養ができる環境をつくった。
- ・利用者が健康で安心した暮らしが送ることができるように、各ホームと情報共有を行った。

栄養・給食

- ・給食委託業者が人手不足のため安定した食事提供が困難になった時は、現場に入ってかなりの時間をサポートした。
- ・各ホームと連携し、各利用者の食事提供内容の見直しを行った。新しい委託業者へ引き継ぐための準備に時間をかけて取り組んだ。

営繕

- ・公用車の管理をしていた職員が退職したことにより、洗車や車内の清掃が十分に行えなくなった。公用車を清潔に維持管理していくための役割分担を行っていききたい。
- ・多くの修繕があったが、業者と共有しながら工事を進めることができた。

実施計画に対する評価

大項目	中項目	実 施 内 容	評価
1. 人権意識を高める	利用者の尊厳を守る	・人権について広く学ぶための研修に積極的に派遣する ・業務振り返りチェックシートの意見を各ホームで取り上げて、チーフ会議でも話し合う	B
	虐待防止の徹底	・全職員対象の虐待防止研修で多様なテーマを取り上げ、人権について深く学ぶ。 ・職員が不適切な言動をした場合に、適切に指摘しあえるチームづくりをする	B
2. 行動障害のある人への支援に特化していく体制づくり	モデル事業の受託を目指す	・強度行動障害支援者養成研修に職員を派遣し支援力を高める。また、重度障害者支援加算に対応する。 ・関わる職員が事業の意義を理解する	B
	すずらん拡張のための準備	・すずらんを建築するための準備を行う ・すずらんとさつきが一体的に動ける体制をつくる	B
3. 多様な障害特性に合わせた支援	あかりの取り組み	・シーティングやポジショニングを適切に実施するとともに、安全な介護の方法を追及する ・あかり全体で園芸活動や歩行、レクリエーションに取り組む	B
	けやきの取り組み	・生活リハビリの視点で活動プログラムを創出する ・介護技術の向上とともに疾病やケガ等に早期に対応できるように医務との連携を強化する	B
	かえでの取り組み	・より充実した日中を過ごすために個々に合わせた活動内容を提供する ・医務や栄養士と連携し体調の変化に対応していく	A
	すずらん・さつきの取り組み	・すずらんでは、個別性と他者との関係性に配慮し、1～3名程度の単位で過ごせるように設定する。老朽化した設備であるが、安全面への配慮とくつろぐことができて清潔な空間づくりを行う ・さつきでは、個々の利用者の特性や興味に応じ、主体的な生活が送れる環境を整える。そして、プライバシーや安全に配慮し、他者とのトラブルや事故を未然に防ぐ。常に清掃と整理整頓は行い、快適な住環境の維持に引き続き努める	A
4. 健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる	グループホームの取り組み	・世話人への人権意識向上のための研修を行う ・みのりやワークス、他事業所との連絡調整を確実にしていく	B
	医療との連携	・心身の変化に早期に気づく観察力を養うとともに、感染症の予防のため医務と連携をはかる ・利用者が安心して治療や入院ができるように医療機関へ理解を求める	B
	生活環境を整える	・けやき棟の改修工事を進める ・清掃や換気を徹底し、匂いのない生活空間をつくる	B
	信頼関係をつくる	・個々の利用者の障害特性を理解し、職員が安心できる存在となれるように関係づくりを行う ・家族を含め外部機関との関係を深め、地域にとって信頼される事業所になれるように努める	B
	日課の充実	・個別支援計画が個別支援の基本であることを再認識し、常に振り返りながら日課を組み立てていく ・利用者にとっての日課の意味について追及していく	B
	アートの視点	・アートの視点で豊かな暮らしについて考える ・みずのき美術館に関心をもち、鑑賞の機会を増やす	B

大項目	中項目	実 施 内 容	評価
5. 人材育成と 定着	人材育成	・全職員との振り返り面談を継続する ・職員の長所を引き出す適切な助言をする	B
	人材定着	・働き甲斐を感じることができる職場にしていく ・ライフワークバランスを追及していく	B
6. リスクマネジ メント対策	防災対策	・非常災害対策計画を整備し充実をしていく。そして、事業継続計画の作成をする ・グループホームも含めた避難訓練の定期実施	B
	防犯対策	・不審者対策の訓練を継続して実施 ・かしのきと連携して対策を講じる	B
	危機管理対策	・個人情報の管理を徹底する ・苦情に適切に対応する	B

(施設長 小林 仁)

2019 年度 かしのき拠点 事業報告

(かしのき・ワークスおい・マイライフ松花苑ウエスト)

総 括

2019 年度は各部門間の「連携」をキーワードに掲げ、変則勤務を担う職員の負担軽減のため、通所部門から早出や夜勤の応援に入る体制を確保した。また、就労支援事業の繁忙期には、入所部門から応援に入る等、部門間の連携を深めた。

強度行動障害支援者養成研修に職員を派遣し、5 月より行動障害のある利用者に対する手厚い支援への評価である重度障害者支援加算Ⅱを請求できるようになった。個別ニーズに即した質の高い支援の充実をはかると同時に、収入アップにもつながった。

事業の重点項目

1. 尊厳ある暮らしの保障

- ・虐待防止委員会、「業務振り返りチェックシート」を通して、「自分が利用者尊重の姿勢をもつ」だけでなく、「不適切と思われる他者の支援」についても振り返り、声をあげることのできる組織づくりを目指し、意識が定着しつつある。
- ・今年度の虐待防止研修では、「エコグラムを体験しよう」、「利用者の意思決定を深掘り」の2つのテーマで実施、グループワークでは活発な意見交換を行った。
- ・利用者からの要望や苦情を真摯に受け止め対応した。2019 年度の苦情は 4 件、利用者支援に関すること、職員の対応に関することであった。
- ・かしのきにて第三者評価を受診した。(結果は別紙の通り)

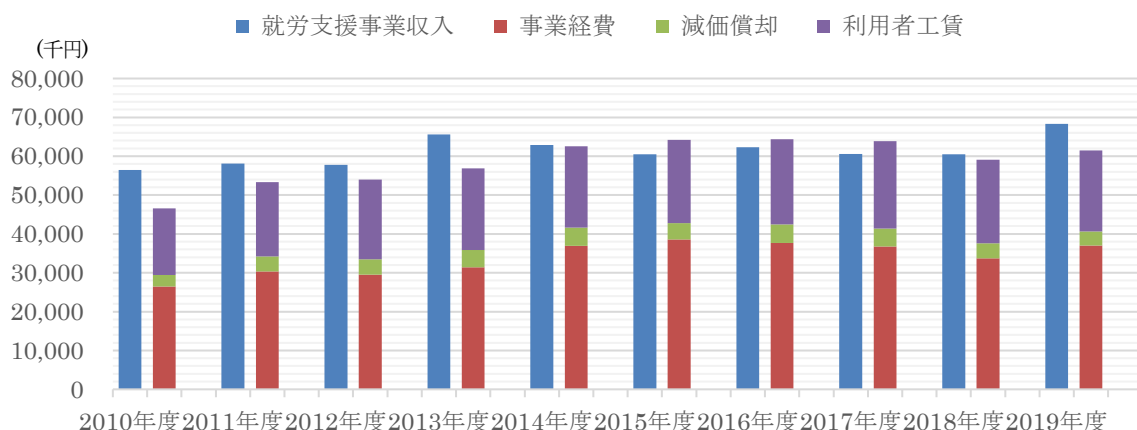


虐待防止研修

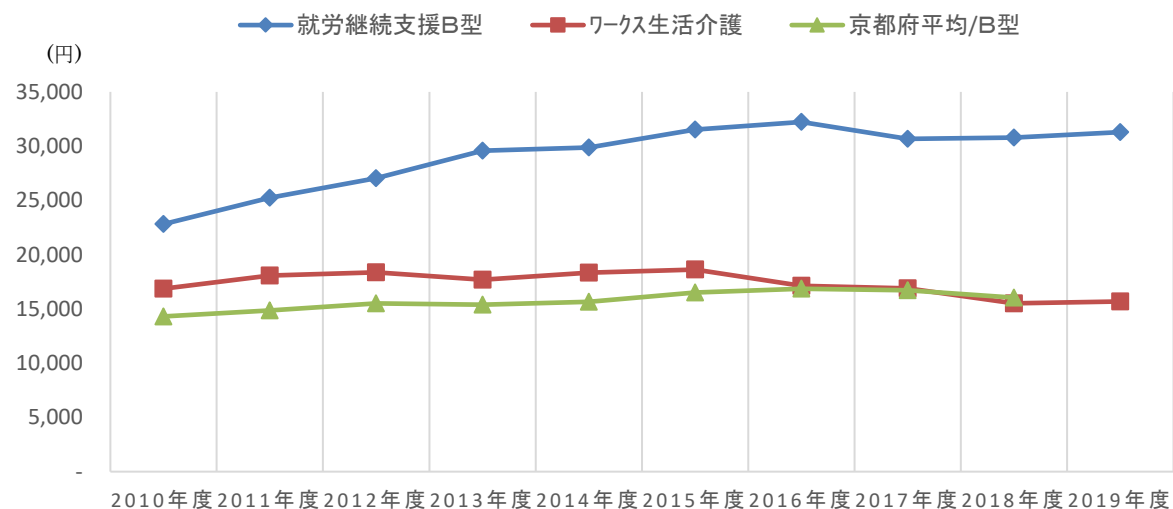
2. 多様な障害特性に合わせた支援

- ・加齢に伴う身体機能低下が大きな課題になっている。転倒による骨折が 4 件（内入院 2 件）あり、入院によりさらに機能低下がすすみ、施設移行の検討が必要なケースも増えている。また、感染予防を必要とする利用者への支援のために、居室・トイレの改装を行った。
- ・障害特性から他者を巻き込む行動をしてしまう利用者について、日常の中で関わる場面を意識して増やし、職員との関係性の中で解決できるように取り組んだ。
- ・就労支援事業収益では、クリーニングの受注量が大幅に増加した結果、過去最高額の売上げを記録した。繁忙期には他部署からの応援体制を組んだほか、利用者も残業や休日返上で作業を行なった。就労継続支援 B 型の月額平均工賃は、昨年度比 517 円アップの 31,300 円となった。

就労支援事業収支の推移



平均工賃の推移



3. 「その人らしい暮らし」の応援

- ・「かしのきを出て暮らしたい」との希望をもつ入所利用者2名に対し、自身の望む生活を具体的にイメージできるような体験に取り組んだ。体験を通じて本人が地域生活をイメージして意思決定できるプロセスを大切にすること、支援者が「できる・できない」を決めて安全第一の支援をするのではなく本人の意向を真摯に受け止めて支援をしているという自負を、支援者自身がもてることに大きな意義があると考えている。
- ・看護師3人体制を確保し、休日でも看護師不在の日が少なくなってきた。グループホームへの医療的関りも充実し、利用者・職員ともに安心できる環境が整ってきた。
- ・トイレの臭いについて指導監査で指摘を受け、さらなる清掃の徹底とオゾンくん蒸等により臭い除去に努めた。その他の生活空間や公用車内についても、オゾン生成器を使用して空気清浄・除菌を行っている。

4. 人材育成と定着

- ・若手職員を中心にリクルートチームを結成し、各種就職フェア、施設見学時のトークタイムを担当した。法人としての人材確保につながるとともに、自身の業務のやりがい伝えることで若手職員自身の成長にもつながった。
- ・新任職員にはプリセプター制度をとり、上司と先輩職員とともに定期的に振り返り面談を実施し業務の習熟度の確認を行ったが、新卒職員1名が1年未満で退職という残念な結果となった。
- ・資格取得補助制度を活用し、社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士など資格取得に向けて自己研鑽に努める職員が増えている。8名が制度を活用し、5名が新たに資格を取得した。
- ・年間5日間の有給休暇を取得できるよう計画的に対応した。

5. リスクマネジメント

- ・昨年導入した「緊急通報・安否確認システム safetylink24」を利用し、通所利用者と全職員へのメール配信を数回実施した。活用できているのは約80%である。
- ・災害発生後のBCP（事業再開計画）を作成した。
- ・利用者の高齢化により、近年、実施が困難となっていた夜間想定避難訓練を実施した。

6. 地域との連携

- ・地域を中心に積極的に短期入所（ショートステイ）を受入れた。利用延べ日数1172日（前年比+296日）、新規契約者は12名（男性3名・女性9名）であった。
- ・ボランティア連絡協議会を通じて作業ボランティアやイベントの際の講師を、また学習の一環として、学生2名が定期的に来所し活動や行事に参加してくれた。多様なボランティアとの関りは、利用者・職員双方に活気が生まれる効果が出ている。（受け入れ延べ91名）
- ・小学校への出前授業、中学校の職場体験学習、高校の「生活と福祉」授業、大学・専門学校の実習受け入れ等、福祉への理解を深めるため、また次世代の担い手育成のための事業に積極的に取り組んだ。

◆入所部門【かしのき】

- ・年度途中に2名が新規に利用を開始、1月に76歳の1名が死去され、年度末の在籍者は37名（男性23名・女性14名）である。平均年齢は63歳（男性62.3歳 女性64.2歳）で、最高齢は86歳（男性）である。
- ・高齢化にともない、転倒による骨折事故が4件あったほか急激な血圧低下による意識混濁からの救急搬送もあった。「小さな変化への気付き」を共有し対応するために、今後もより一層の医務との連携が求められる。
- ・日中活動では、新しい取り組みとしてWiiの導入やモグラたたきゲーム、水鉄砲を用いたゲームなど活動メニューが大幅に増えて充実してきている。月間のプログラムも

活動カレンダーとして提示し、参加したい活動を「選べる支援」の提供につながっている。

- ・ユニットデッキを園芸・創作活動の場所として整備し、利用者と一緒に中庭づくりを通して本人が好きなこと、得意なことの把握に努めた。ユニット内にも新たな休息スペースを設け、喫茶や音楽を流すなどの雰囲気づくりを行った。
- ・納涼大会に向けて、利用者・職員有志に「パプリカ」のダンスを練習し、当日発表を行った。入所の中だけで完結しやすい活動の成果を、多くの人の前で発表できたことで利用者・職員ともに達成感を感じることができた。



園芸活動

◆通所部門【ワークスおい・かしのき】

- ・年度内に3名が障害者支援施設・高齢施設入所のために退所、年度末(3/31)に一般就労・職業訓練校入学のため2名が退所となった。毎年、支援学校高等部卒業生を受け入れており、40歳未満の若い年代が68%と多い一方で、65歳以上が21%（最高齢は82歳）となっている。
- ・これまで、交通機関利用のトレーニングを行いながら自主通所ができる方を増やしてきたが、現在では44名の利用者が7コースに分かれて送迎を利用している。利用者の重度化、高齢化に伴い、今後ますます送迎サービスの利用が増えてくると予想される中、公用車やスタッフの確保が課題となってきた。

《クリーニングⅠ》

- ・昨年度に着手した新規開拓と請負業務の整理が功を奏し、収入が昨年度対比120%（700万円増）となるV字回復を果たすことができた。1年の売上高が4000万円を超えたのも初めてのことである。
- ・作業を円滑に効率よく進めるため、作業環境のレイアウトを変更し、業務の一部を他施設へアウトソーシングするなどの工夫を行った。

《ぱすてる》

- ・昨年度、約260万円の減収となったところからの回復は果たせず、ぱすてる全体では、ほぼ横ばいの収益となった。ぱすてるスイーツ（ガレリア）の減収はさらに進み、開設年度から比べて130万円のマイナスとなった。SNS「Facebook Instagram」での情報発信を行い、新規顧客の開拓を目指したが、改善には至っていない。
- ・昨年10月の消費税率改定と軽減税率の導入にあわせた対策を講じ、商品価格と表示の見直し、対応型レジの導入を行った。
- ・食品表示法改正の義務化（2020年4月～）に向けて、すべての商品の新表示への切替作業を行った。

《清掃・施設外就労》

- ・グループ就労として花ノ木医療福祉センター・能勢酒造に、個別の実習としてフラワーショップ「いずみ」、ケイフーズでの実習に取り組んだ。フラワーショップ「いずみ」での実習は、トライアル雇用を経て週 20 時間の雇用につながった。ケイフーズにおいても、1 名に固定して安定して就業できている。
- ・週 3 日、酒造会社での瓶の選別作業を請負っている。作業に参加できる利用者の多くが習練できたことにより、業務の効率化も図られ年間を通してコンスタントに売上げを増やすことができた。利用者の自信とやりがいにもつながっている。

《クリーニングⅡ》

- ・製作したエコバッグの売上げ、大ロットで受注した T シャツの封入作業等により事業収入は伸びがみられたが、単発の作業であり安定収入とは言えない。主軸のタオルたたみは、クリーニング事業が好調であったため、安定収益を上げることができた。
- ・障害特性により個別対応が必要な方が多く、作業の区切り、移動、休憩時間の過ごし方に至るまできめ細かな支援を行った。



エコバッグ

《ワークス・ラボ》

- ・高齢になった利用者の活動として、「働く」だけでない園芸や創作等の活動提供を目指して取り組んだが、十分な職員体制を確保できなかったことにより、思い描いた活動の提供には至らなかった。特に創作活動は昨年以上に進展させることができず、次年度の課題と言える。
- ・定期的にボランティアに來所していただき、利用者と一緒に農作物を育てたり楽しみながら施設内の花壇整備を行った。利用者にとっても魅力的な活動のひとつとなった。
- ・ラボの活動や取り組みにマッチングできた利用者 2 名が、他部署からラボに移行した。生活介護利用者を対象にしたラボ企画は、今年も好評であった。

《シルク・コットン》

- ・事務用品代理店事業は、シルク（重度重複障害のある活動グループ）の社会参加の取り組みとして定着しており、今年は 46 件の出動と 30 万円を超える売上げ(収益は 10%)となった。亀岡市役所、中央図書館、緑花協会など、馴染みの関わりを持てるようになった。
- ・コットンでは、作業の主軸であったおしぼりの袋破りから車検証入れの解体作業へシフトし、亀岡市内の自動車工場の協力を得て回収にも行けるようになってきた。亀岡市の広報にも取り上げられるなど注目されている。今後も続けていきたい。

◆グループホーム【マイライフ松花苑ウェスト】

- ・高齢の利用者 2 名が障害者支援施設・高齢施設入所のため退所、新たに 1 名が利用開始となった。「はばたきの家」のスプリンクラー工事の際には、一時的に 2 名の利用者を受け入れた。

- ・おばやしホームいっかいは1名の欠員があるが、体調をくずした他ホームの利用者が一時的に利用をするなど、ウェスト全体での効果的な運用ができています。
- ・昨年度から継続していた楽庵の大規模修繕とバリアフリー化工事が完成した。
- ・新たに5名の世話人が加入し、体制の充実をはかることができた。

◆共通部門

《医務・栄養》

- ・体調の急変が予想される高齢利用者1名には、嘱託医のご協力のもと、救急搬送時に備えて「ご家族の意思確認書」を作成した。
- ・多剤耐性緑膿菌が検出された利用者への対応について、京都中部総合医療センター 感染管理認定看護師の指導と助言を受け第一感染対応を行うとともに、感染予防のためハード面(トイレ・洗面所等)の整備を行った。
- ・全員に対して栄養ケア計画を作成し、体調の変化に伴い食事形態の見直しを行った。食思不良によりミキサー食へ変更した方もあるが、慎重に摂食状況を見守りながら形態をアップできた方もあった。中リスク者は現在6名程度である。

実施計画に対する評価

大項目	中項目	実 施 内 容	
1. 尊厳ある暮らしの保障	人権擁護・利用者尊重の意識の徹底	・虐待防止委員会の開催（定期・随時） ・虐待防止研修 ・振り返りチェックシートにより自分と他者の支援を振り返る	A A A
	利用者満足度を高める取り組み	・苦情解決システムの効果的な運用と公表 ・生活向上委員会、自治会の充実により利用者の意見を反映させる。 ・【かしのき】第三者評価の受診	A A A
2. 多様な障害特性に合わせた支援	個別ニーズに即した支援の提供	・個別支援計画に基づいた支援の提供と記録 ・適宜、ケース会議を開催（施設内各部署、外部機関との連携）	A B
	生活介護の取り組み	・高齢や重度の利用者が、楽しんで参加できる活動プログラムの充実（外部講師による企画・ワークショップの機会を増やす） ・かしのき絵画教室作品の整理 ・重度障害者支援加算Ⅱの取得	A C A
	就労支援の充実	・新規作業開拓も含め、就労支援収入全体の増収をはかる。 ・利用者の特性に合わせた作業種目の選択により、個々のスキルアップを目指す。 ・一般就労へのステップアップを目指す人への支援 ・事務用品代理店事業等を通じて、地域の資源とつながり、重度の利用者の社会参加の機会を増やす。	A B A A
3. 「その人らしい暮らし」の応援	健康で豊かな暮らしの提供	・健康観察、医療との連携により体調変化への早期対応を実施 ・常にQOLを高める視点をもつ ・清潔で居心地の良い生活環境の整備 ・ヒヤリハット事例の検証による支援上の事故防止	A B B B

大項目	中項目	実 施 内 容	
	高齢化により機能低下のある人 たちへの支援の 充実	・ 重度、高齢化に対応した生活環境の見直し ・ 専門職との連携による介護技術のスキルアップ ・ 生活リハビリによる身体機能の維持 ・ ターミナルケアについて学ぶ	B B B C
	地域移行の推進	・ グループホームや一人暮らしを希望する人への支援	A
	家族との連携、 信頼関係の構築	・ 家族会の定期開催と個別面談の実施（随時） ・ 定期的な個別通信、便りの発行	A A
4. 人材育成と定着	人材育成	・ 職員研修の充実（キャリアパスに応じた個別研修計画、外部研修への積極的な参加とフィードバック、法人内他事業所交換研修の実施） ・ 定期的な面談の実施	B
	人材定着	・ 有給休暇の計画的な取得をすすめる ・ 入所、通所、グループホーム等部門間の連携により、やりがい・働き甲斐を感じることができる組織をつくる	A A
5. リスクマネジメント	防災対策	・ 安否確認、利用者・職員への一斉メール送信システムの有効活用 ・ 火災、非常災害に対する訓練の実施 ・ 事業継続計画の作成	A A A
	防犯対策	・ 侵入者対策訓練の実施	C
	個人情報の管理	・ 職員個々の意識を高めるための研修を実施	C
6. 地域との連携	ボランティアの 開拓	・ 地域のボランティアサークル、個人への呼びかけ	A
	社会福祉実習等 の積極的な協力	・ 福祉・保育系学生実習、インターンシップの積極的な受入れ ・ 福祉体験学習（小・中・高・大学等）への協力	A A

（施設長 中村克子）

2019 年度 総合生活支援センターしょうかえん 拠点事業報告

運営事業

なんたん障害者就業・生活支援センター
南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹（ゆに）
松花苑生活支援センター
松花苑ホームヘルプセンター
福祉職キャリアセンター～しごと相談室～



2019 年度センター職員

なんたん障害者就業・生活支援センター

◆2019 年度は一般企業への就職件数が 58 件（2018 年度実績）から 39 件（平成 31 年度実績）となり大幅に落ち込んだ。A 型への就職が 10 件（平成 30 年度）から 21 件（2019 年度）に増えたこと、福祉事業所（就労移行支援、A 型、B 型）からの一般企業への就職件数が 16 件（2018 年度）から 4 件（2019 年度）と減少したことが主な要因。就職相談件数は 3,353 件（身体障害者 3%、知的障害者 51%、精神障害者 41%、その他 5%）で例年並みだった。就労相談支援を実施する上で金銭的、生活文化的な基盤が弱い家庭が多くあり、家族支援を含めて対応した。就労準備性が整っていないケースであっても賃金がもらえないとの理由で就労訓練を希望しないケースが多い。母子家庭で母親が発達障害、精神障害を有するケースが 10 件程度あり、生活上の様々な困難を抱えていた。



第 12 回 南丹圏域就業支援セミナー
職場定着支援のためのトリセツとシエスタ

南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹（ゆに）

◆年間を通じて圏域内でのネットワークづくり、各専門部会運営を行った。3 月 25 日に予定していた全体会は新型コロナウイルスの影響で中止した。
※詳細は、別紙報告書（京都府実施報告書）参照

松花苑生活支援センター

◆指定特定相談支援事業での年間計画作成件数
昨年度の 471 件（新規作成 14 件 モニタリング 457 件）から、640 件（新規計画 40 件 モニタリング 600 件）、月平均では、昨年度は 39.2 件/月から今年度は 50 件/月となった。新規利用者では、就労支援以外にも放課後等デイサービス、居宅介護希望者と相談対象が拡大している。
※詳細は年間相談支援別紙参照

◆2020年3月19日利用者基本情報、モニタリング報告書が入ったクリアファイルを紛失する事案があった。相談者の隣家が地面に落ちていたクリアファイルを当日夜発見し、相談者宅に届けて頂く。亀岡市に書面報告した。

松花苑ホームヘルプセンター

◆居宅介護では10ケースの利用者に対して定期的に支援し、その内2ケースは医療的ケア（喀痰吸引等業務）を要する支援を行なった。同行援護については、6名の視覚障害のある利用者に対して、5名の同行援護従事者資格のあるヘルパーが本人の要望に応じて支援を実施した。地域生活支援事業のガイドヘルパー派遣事業では、利用者の高齢化に伴って一人当たりの支援回数は減ったものの、利用者数は増え、全体的には昨年と同等の時間数の支援を実施した。

◆ヘルパーが2名入れ替わり、昨年と同じく8名の登録ヘルパー等で事業を継続しているが、引き続きヘルパーの人員不足と高齢化により、特に身体介護に携わるヘルパーの確保が難しくなっている。その改善策として、他事業所とも連携を取りながら利用者の要望に応じてきた。また今後も新たなヘルパー確保へ努めていくことが必要である。

◆2019年9月9日居宅介護利用者からヘルパーの言動に不信感があると苦情があった。話し合いの結果、利用者の希望で他の事業所に変更された。

その他

◆福祉職キャリアセンター～しごと相談室～開設。法人外から2名が利用した。

◆京都市ユースサービス協会が運営するなんたん地域若者サポートステーション事業へ運営場所の提供し相互連携しながら制度の隙間ができないよう相談者に対応した。

実施計画に対する評価

大項目	中項目	実施計画	評価
1. 相談支援の質の向上	ソーシャルワークの価値と理論を学ぶ（共通）	国際ソーシャルワーカー連盟のソーシャルワークの定義に照らし合わせて日々の実践を振り返る機会を設ける。福利の増進と社会変革、人間関係の問題解決について振り返った。	A
	当事者主体の相談支援の実践（共通）	相談員の相談者への受容、共感的態度を磨き、本人の意思決定プロセスを支援するよう、朝の連絡会議で相談記録の振り返りを行う。	A
	相談員の自己理解を深める（共通）	年2回の面談等を通じて、相談員の自己理解力を高め、自分の特性を自覚した上で相談業務に活かす。	A
	達成したい数値目標	一般企業就職件数45件 相談件数3,000件（就労） 就労件数39件、相談件数3,353件	B

大項目	中項目	実 施 計 画	評価
		新規計画 20 件 モニタリング 580 件 (生活) 新規 40 件 モニタリング 600 件 相談支援専門員を 1 名増して対応する。3 月にパート 1 名採用した。	A
		常勤換算 2.5 人の確保 (ホームヘルプ) 満たさない月があった。	B
2. 地域ニーズへの積極的な関与	生きづらさを抱える若者への支援 (共通)	京都市ユースサービス協会が運営する地域若者サポートステーション事業に協力する。なんたんユース HUB に参画し引きこもり相談支援に取り組む。	A
	南丹圏域ネットワーク事業の推進 (結丹)	南丹圏域障害児者総合支援ネットワーク～ほっとネット～の運営について、圏域内の課題解決を目的としたネットワークを構築し、資源づくりに寄与する。	A
	医療的ケアへの対応 (ホームヘルプ)	特定医療行為 (喀痰吸引、胃ろう注入) 実施可能なヘルパーを派遣し、在宅生活の一部を支える。 対応可能なヘルパーが減っているため。	B
3. 情報発信と多職種連携	情報の収集・分析 (共通)	相談支援、ホームヘルプ事業で出てくる個別ニーズを集積・分析し、社会構造の変化や地域課題を整理した上で法人内外に発信する。	A
	多機関、多職種連携 (共通)	教育、医療、労働、介護、行政、福祉事業所、企業等の関係機関のそれぞれの分野の価値観、専門性の違いを理解した上で、当事者を中心とした連携を行う。	A
	障害者就労への啓発 (就労)	第 12 回就業支援セミナー、出張就労支援講座を開催する。 企業・行政から講師依頼が増加した。	A
4. 個人情報の管理	個人情報の管理 (共通)	ダブルチェックの徹底と紛失防止のための注意喚起を毎月 1 日に行う。PC ウイルス対策を強化する。毎月研修を実施した。 3 月 19 日基本情報紛失事案があった。	C
5. 働き方の向上支援	よりよい働き方への支援 (キャリア)	法人内外の福祉職場で働く人または福祉職を希望する人に対して、仕事上の悩みや職業選択についての相談に応じ、より良い職業人生が送れるように支援する。 相談件数 2 件のみだった。	B
	労働時間の適切な管理 (共通)	直行・直帰の時間管理を適切に行う。定時退勤を推奨し、時間内に効率的に業務を行う。18 時以降の外電は基本的に取らない。	A
	有給休暇取得推進 (共通)	年間を通じて計画的に取得できるように土日の多い月に積極的に取得する。	A
6. 適切な経費の運用	適切な経費の運用	人件費、事業費が委託費で最大限賄える人員配置、予算組を行い、赤字額を 1,000 万円内に収める。 事業活動収支差額赤字 500 万円以内に収まった。	A

(地域支援部長 和田誠司)

2019 年度 みずのき美術館 事業報告

総括

亀岡市が計画する「かめおか霧の芸術祭」が本格的に始動した一年であり、みずのき美術館から奥山が亀岡市役所へ出向。芸術祭全体の進行管理、環境政策事業との協働による新規事業の着手、ネットワークの構築などに貢献。2020 年 1 月 18-19 日に開催されたイベント「素顔のかめおか」の成功に繋ぐことができた。

また、2019 年度は福村惣太夫さんの特集する一年となり、9 月から開催した美術館での個展と、同時開催となった甲南大学ギャラリー・パンセでの個展を通して、多くの方に福村さんの絵画作品や制作の様子を知っていただくことができた。それだけに、会期終了直前の福村さんの訃報に接し美術館やファンは大きな衝撃を受けた。

事業期間の延長を申請した日本財団の助成事業は「コレクションブック 2」の完成により完了した。(2020 年 4 月完成のため事業完了日は 2020 年 4 月 30 日) 関係する方々へ送付し、高い評価をいただいている。

1. 所蔵作品の保存・研究・公開

約 20000 点に及ぶ絵画作品や絵画教室の関連資料を所蔵する「美術館」として、デジタルアーカイブの更新、収蔵庫の整理など作品の保存環境の整備を行った。「福村 惣太夫展 - 掘るように 描く」展に反映することができた。

2. アール・ブリュットの考察

日本財団によるアール・ブリュット支援事業の一環で開館した「アール・ブリュット美術館」としての使命を、みずのき美術館独自の態度で果たすため、展覧会の開催とコレクションブックの制作に取り組んだ。

(1) みずのき美術館での展覧会の開催

展覧会タイトル：福村 惣太夫展 -掘るように 描く- 入館者数：353 名

会期：2019 年 9 月 7 日（土）～ 12 月 8 日（日）

出展作家及び作品：福村惣太夫 43 点 西垣籌一 4 点(造形テスト課題見本)

高橋耕平氏によるドキュメント映像 1 点(福村氏制作風景)

主催：きょうと障害者文化芸術推進機構、社会福祉法人松花苑みずのき美術館

協力：高橋耕平 チラシデザイン：小山真有 記録写真：麥生田兵吾

関連企画：ギャラリートーク 参加者合計：50 名

日程：2019 年 9 月 14 日（土）、10 月 26 日（土）、11 月 23 日（土）、12 月 7 日（土）

会場：みずのき美術館 時間：14:00-16:00 定員：30 名

料金：無料・申込不要（入館料別途）

進行：高橋耕平（アーティスト／11/23 のみ）、森太三（みずのきアトリエ講師／12/7 のみ）、奥山理子（みずのき美術館キュレーター）

連携企画

「福村惣太夫 2018 年の仕事」

会場：甲南大学ギャラリー・パンセ（甲南大学 5 号館 1 階）

〒658-8501 神戸市東灘区岡本 8-9-1

会期：2019 年 9 月 17 日（火）～ 10 月 19 日（土）会期中無休

開館時間：月 - 土 9:00-18:00 日・祝 9:00-17:00

料金：無料

（2）記録集『みずのき美術館 コレクション 2』

編集 沼津雅子、奥山理子、瀧井和子、阪本結、中村潤、橋本和子、奥村啓子

寄稿 服部正

デザイン 菊池敦己

部数 1000 部

3. アートによる地域創生

国内外を見渡しても社会福祉法人が運営する稀有な文化施設であることを自負し、地域社会の資源として有効に機能することを目指し、取り組んだ。

特に「かめおか霧の芸術祭」事業では実行委員会の一員として、定期的な市長への報告や副市長との協議を含め、企画実施に貢献した。

一方、みずのき美術館では、毎年開催してきた「HOME PARTY」展は 6 回目を数え、スタッフの中村潤、橋下和子も出展し、柔らかな雰囲気の出展会となった。また、「HOME PARTY06」の会期中に開催した「Dance Well」プログラムでは、亀岡市や近隣地域に暮らすパーキンソン病、高次脳機能障害などの障害のある方と、一般の参加者らとともに、展示空間内で体調に負荷のかからないダンスを実施することができた。参加者にみずのきの利用者もいて、みずのき美術館ならではのイベントになった。後日、参加者の一人で漫画家のグレゴリ青山氏がその様子を自身の連載の漫画で紹介された。

（1）展覧会タイトル：HOME PARTY 06 -蝶や花や- 入館者数：212 名

会期：2020 年 2 月 15 日（土）～ 3 月 29 日（日）

出展作家及び作品：

土谷紘加 110 点（アイロンビーズによる造形、保管箱） 中川直昭 6 点（ドローイング）

中村潤 11 点（トイレットペーパーと刺繍糸による立体造形、インスタレーション）

橋本わこ 4 点（染織技法による造形） 二井貞信 6 点（ペインティング、ドローイング）

米増初音 15 点（ドローイング）

主催：きょうと障害者文化芸術推進機構、社会福祉法人松花苑みずのき美術館

協力：特定非営利活動法人コーナス チラシデザイン：小山真有

記録写真：金サジ

※なお、新型コロナウイルス拡大の影響により、関連企画「オープンアトリエとギャラリートーク」（2020年3月22日開催予定）は中止とした。

(2) イベントタイトル：「ダンス・ウェル」ワークショップ、トークセッション

参加者数：ワークショップ 28名、トークセッション 21名

日程：2020年2月18日(火) 時間：ワークショップ 14:00-15:00、トーク 16:00-18:00

会場：みずのき美術館

■ワークショップ

対象者：パーキンソン病とともに生きる方、障害のある方、ダンス・ウェルに興味のある方（年齢、ダンス経験不問） 定員：10名 参加費：無料

講師：横谷理香（ダンサー）

アシスタント：なかむらくるみ（ダンサー）、東野祥子（振付家、ダンサー）

■トークセッション

対象者：障害のある方への支援を行なっておられる方、ダンス・ウェルの日本での展開に関心のある方 定員：40名 参加費：無料

登壇者：ロベルト・カザロット/Roberto Casarotto（Dance Well 主宰）、なかむらくるみ（ダンスアーティスト）、東野 祥子（振付家）

進行：奥山理子（みずのき美術館キュレーター） ※逐次通訳あり

主催：障害者文化芸術推進機構（京都府）、社会福祉法人松花苑 みずのき

協力：CSC 現代演劇センター（イタリア バッサーノ・デル・グラッパ市）

Dance Well ネットワーク 19

4. 運営資金の調達

運営資金は、日本財団助成金や京都府、亀岡市からの委託費と福祉事業からの繰入金
を主な財源としている。「かめおか霧の芸術祭」の開催に向けて資金調達などにも取り
組む中で、企業の協賛や人員派遣などについて得ることがあり、今後に反映したい。

5. 広報の充実

福村惣太夫展のテキスト情報を英訳したため、ICOM のエクスカージョン（体験型
見学会）では世界中から約 40 名の美術関係者の目に触れてもらう機会を得たことは
大きかった。海外の芸術関係者の評価は上々で、今後の海外発信への手応えが感じら
れた。

実施計画に対する評価

大項目	中項目	実 施 内 容	評価
1. 所蔵作品の保存・研究・公開	保存と記録	・アーカイブ事業 - 所蔵作品の整理 - 新規に制作された保存作品の撮影、データ入力 ・著作権に関する整理及び契約、管理	B
	研 究	・みずのき絵画教室及び西垣籌一氏に関する関係者への取材 ・作者の活動記録の調査	B
	公 開	・コレクションブックの制作（日本財団 H30 年度事業延長） ・甲南大学との合同企画展の開催（8月～10月） ・その他	B
2. アール・ブリュットの考察	企画展	・福村惣太夫個展の開催（8月～10月）※甲南大学合同企画展(再掲)	A
	ワークショップ	・DANCE WELL の招聘 - イタリアで取り組まれているパーキンソン病患者と共に行う美術館を使ったダンスワークショップとトークイベントの開催 2020年2月17日（火）	A
	その他	・地域で暮らす障害のある人や生きづらさを抱えた人の表現活動、行為に関する調査	C
3. アートによる地域創生	かめおか霧の芸術祭	・プラスチックごみゼロプロジェクトへの参画 - 亀岡市が主催するプラスチックごみゼロキャンペーンに伴う市民参加型企画制作、進行管理 1. Kameoka FLY BAG Project 2. 亀岡市環境政策公式ロゴマークの制作 2019年4月～2020年1月 ・かめおか霧の芸術祭イベントへの参画 2020年1月18日～19日 ・京都 Re:Search「大京都」への協力 - 亀岡市域でのアーティスト・イン・レジデンスと成果発表 → 新型コロナウイルスのため展覧会は中止	A
	企画展	・HOME PARTY06 展の開催	B
	居場所づくり	・丹波国分寺跡ケアファームの活動（みずのき）への連携 - 農園活動と連携したアートプロジェクトやイベント ・みずのきカフェの活用	C
4. 運営資金の調達	助成・補助金申請	・文化庁 ・日本財団 ・京都府 ・その他新規に調査、申請計画	B
	寄付・企業協賛	・長谷福祉会 ・京都銀行 ・その他新規に調査、依頼 ※かめおか霧の芸術祭とのすみ分けを調整	C
5. 広報の充実	インリーチ	・法人職員を対象とした事業紹介やワークショップの開催	B
	アウトリーチ	・ウェブサイトの英訳 ・SNS の定期的更新 ・プレスリリースの計画的配信 ・取材対応のマネージメント	B

(みずのき美術館館長 沼津雅子)